Expediente: **1015/24**
Carátula: **MONTEROS MARIA JIMENA C/ AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **22/08/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - LEA PLACE, MARIA FLORENCIA-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20400859494 - HUAIER DE LA VEGA, AUGUSTO MARCELO-POR DERECHO PROPIO
20400859494 - AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
27380245596 - MONTEROS, Maria Jimena-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 1015/24

H105035782283

JUICIO: MONTEROS MARIA JIMENA c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS. Expte. N°1015/24.

San Miguel de Tucumán, 21 de agosto de 2025.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa *"Monteros María Jimena c/ Aegis Argentina SA s/ Cobro de pesos"* que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de la XII nominación de cuyo estudio,

RESULTA:

La letrada María Florencia Lea Place, en fecha 05/07/2024, se apersonó en representación de María Jimena Monteros, DNI N° 37.927.351, con domicilio en pasaje José Roca N°4381 de esta ciudad y demás condiciones personales que constan en poder ad litem que adjuntó con su presentación. En tal carácter promovió demanda por cobro de pesos en contra de Aegis Argentina SA por la suma de $5.707.417,16 en concepto de días trabajados del mes, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, art. 80 de la LCT, ausencias injustificadas octubre, art. 2 de la Ley 25.323 y diferencias salariales.

En su relato, manifestó que María Jimena Monteros se desempeñó laboralmente para Aegis Argentina S.A. desde el 13/08/2019, en el cargo de agente telefónica, prestando servicios en el establecimiento ubicado en calle Alberdi N° 165 de esta ciudad. Indicó que cumplía una jornada de

lunes a viernes, de 14 a 19 horas y percibía una remuneración mensual aproximada de $95.000, depositada en una cuenta del Banco Santander Río.

Sostuvo que la actora era víctima de múltiples maltratos por parte de los clientes que atendía, lo que generaba estrés constante, afectando su productividad y eficacia. Añadió que, simultáneamente, la demandada incrementó sus exigencias fijando metas de cumplimiento imposible, lo que desembocó en una crisis emocional, con ataques de pánico y nervios por parte de la Sra. Monteros.

Señaló que, en fecha 14/08/2023, le fue prescripta por su médica tratante una licencia laboral por 30 días, presentando el certificado médico correspondiente en la empresa.

Afirmó que la actora fue citada a una auditoría médica virtual en fecha 18/08/2023 en la que se sintió incómoda por el trato recibido por parte de las profesionales que efectuaron la entrevista. Aseveró que el mismo día recibió una notificación de la demandada en la que se le informaba el rechazo de la licencia y se intimaba a retomar tareas en un plazo de 48 horas.

Indicó que, por temor a que sus faltas fueran consideradas injustificadas y se dispusiera su despido, la actora se presentó a trabajar el 22/08/2023, ocasión en la que sufrió un ataque de pánico con falta de aire, taquicardia y miedo, por lo que se le permitió regresar a su domicilio, solicitándosele la presentación de un nuevo certificado médico.

Expresó que el 23/08/2023 presentó nuevo certificado, pero la demandada nuevamente rechazó la prescripción, alegando que ya se había realizado la entrevista correspondiente, e intimó a la trabajadora a retomar sus tareas.

Expuso que la actora continuaba imposibilitada de trabajar por su estado de salud y la medicación indicada, por lo que en fecha 28/08/2023 presentó un nuevo certificado por licencia médica de 30 días. Señaló que, convocada a una nueva auditoría médica, la profesional interviniente le informó que padecía depresión severa y que remitiría el informe correspondiente a la empresa, indicándole que presentara un nuevo certificado, lo que la actora cumplió.

Afirmó que, posteriormente, la actora fue citada a una nueva auditoría médica el 29/09/2023, y ese mismo día le notificaron el rechazo de la licencia.

Ante esta situación, envió un telegrama el 02/10/2023, rechazando la notificación recibida, informando una nueva licencia y solicitando una nueva fecha para control médico.

Detalló las misivas de fecha 09/10/2023 y 17/10/2023 mediante las cuales la actora reclamó el reconocimiento de la licencia laboral y notificó sus prescripciones médicas, así como las misivas de fechas 04/10/2023 de la demandada en las que manifestó el rechazo e intimó a retomar tareas.

Afirmó que debido a que la actora continuaba en tratamiento psiquiátrico y con prescripción de psicofármacos, su médica tratante consideró necesario extender la licencia por 30 días, lo que fue comunicado mediante telegrama del 31/10/2023.

No obstante, el 01/11/2023, la demandada notificó a la actora la extinción del vínculo laboral con justa causa, por considerar injustificadas sus ausencias.

Sostuvo que el despido fue injustificado y argumentó al respecto. Reclamó diferencias salariales y practicó planilla de liquidación de rubros.

Con su presentación adjuntó documentación en formato PDF: carta documento OCA (CAC50204479) sin fecha; cartas documentos de fechas 30/10/2023 y 11/10/2023; telegramas de fechas 02/10/2023, 09/10/2023, 17/10/2023, 31/10/2023, 03/11/2023, 21/11/2023, 29/11/2023,

23/02/2024; certificados médicos de fechas 14/08/2023, 23/08/2023, 28/08/2023, 30/10/2023; notificaciones de auditoría psiquiátrica de fechas 15/08/2023, 18/08/2023, 29/08/2023; recibos de haberes de enero, febrero y abril de 2023.

Corrido el traslado a la parte contraria, en fecha 21/08/2024, se apersonó el letrado Augusto Marcelo Huaier de la Vega, apoderado de Aegis Argentina SA según lo acreditó con copia de poder general para juicios que acompañó con su presentación. En tal carácter contestó demanda y solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

En el responde negó las afirmaciones de la parte actora y desconoció la documentación presentada con la demanda con excepción de la constancia de baja y las misivas intercambiadas entre las partes.

Al ofrecer su versión de los hechos, expresó que María Jimena Monteros ingresó a trabajar para su representada el 13/08/2019. Afirmó que cumplía tareas de telemarketer en una jornada de 25 horas semanales; que en un primer momento fue categorizada como Vendedora B del CCT 130/75 y luego pasó a estar categorizada como Operación A del CCT 781/2020.

En cuanto al despido, afirmó que Aegis Argentina SA respetó todas las licencias presentadas por la actora y realizó los controles médicos debidos.

Relató que, en el año 2023, la Sra. Monteros comenzó a presentar certificados médicos por licencia, en virtud de lo cual fue citada para control. Dijo que el resultado de la auditoría realizada en fecha 20/08/2023 fue que la actora no presentaba patología psiquiátrica, por lo que se intimó a que retome tareas.

Afirmó que a raíz de ello la actora se presentó a trabajar pero transcurrido un tiempo presentó certificado por iguales dolencias. Afirmó que el control médico realizado por la empresa arrojó el mismo resultado que la primera auditoría, por lo que solicitó a la actora retomar tareas. Sin embargo, señaló que la actora presentó nuevo certificado.

Aseveró que en todos los casos la demandada realizó control debido e intimó a la actora a retomar labores, pese a lo cual hizo caso omiso.

Por ello, ante la incomparecencia por un significativo número de días sin aviso ni justificación y habiendo sido previamente intimada, la demandada decidió extinguir la relación laboral mediante carta documento de fecha 30/10/2023.

Afirmó que luego de ello, la actora de manera sorpresiva comenzó a intimar el pago de diferencias salariales, cuestionamiento que nunca formalizó durante la vigencia de la relación laboral. Precisó que los emplazamientos por esta cuestión fueron rechazados.

Tras el relato de los hechos, impugnó la procedencia de los rubros reclamados y formuló reserva de caso federal.

En fecha 05/09/2024 adjuntó documentación en formato PDF: cartas documento de fechas 02/11/2023, 04/10/2023, 11/10/2023, 20/10/2023, 27/11/2023, 28/02/2024, 29/09/2023, 30/10/2023, 07/11/2023, 14/12/2023 y 25/08/2023; telegramas de fechas 31/10/2023, 02/10/2023, 05/11/2023, 09/10/2023, 17/10/2023, 21/11/2023, 23/02/2024; recibos de haberes; Código de Conducta; Procedimientos de Ausencias; planilla “Sistema de Reportería”; constancia de baja; notificaciones de marzo de 2022, 17/03/2023, 11/04/2022, 25/05/2021, 06/06/2023, 01/07/2020, 25/06/2021, 16/07/2020, 08/07/2020, 26/07/2022, 01/08/2023, 11/08/2020, 03/08/2022, 30/08/2022, 18/08/2023, 25/08/2023, 15/08/2023, 29/08/2023, 25/09/2020, 09/09/2020, 01/10/202022, 28/09/2023,

29/09/2023, 01/11/2021, 15/10/2021, 19/10/2022, 29/11/2022, 01/12/2020, 15/12/2021, 19/12/2022, 30/12/2022.

Por decreto de fecha 11/09/2024 se ordenó la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

En acta de fecha 28/11/2024 se hizo constar la comparecencia de la apoderada de la parte actora. Debido a la incomparecencia de la demandada, se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo previsto en el art. 101 del CPL en fecha 04/04/2025.

Las partes presentaron alegatos en fecha 14/04/2025 y 21/04/2025.

Finalmente, en providencia de fecha 22/05/2025, se dispuso el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y su responde, resultan hechos expresa o tácitamente admitidos y, por ende, exentos de prueba: 1) La actividad de Aegis Argentina SA como prestadora de servicios de call center. 2) El desempeño laboral de la actora para la demandada en tareas de agente de atención telefónica en un establecimiento ubicado Alberdi N°165 de esta ciudad, desde el 13/08/2019. 3) La jornada laboral de la actora durante 5 días a la semana, 5 horas diarias, es decir, 25 horas semanales. 4) La extinción laboral por despido directo con expresión de causa.

Corresponde tener por auténticas y recepcionadas las misivas ofrecidas como prueba por la parte actora, teniendo en cuenta el reconocimiento efectuado por la demandada en su escrito de responde.

En cuanto a la prueba documental ofrecida por Aegis Argentina SA, la actora en presentación de fecha 10/03/2025, reconoció expresamente el envío de los telegramas de fecha 31/10/2023, 02/10/2023, 03/11/2023, 09/10/2023, 17/10/2023, 21/11/2023 y 23/02/2024; la recepción de las cartas documento de fecha 04/10/2023, 11/10/2023, 27/11/2023 y 30/10/2023 y las notificaciones de fecha 18/08/2023, 15/08/2023 y 29/08/2023.

Desconoció en forma expresa y específica la restante documentación, por lo que no será objeto de consideración con excepción del recibo del mes de octubre de 2023. Ello así teniendo en cuenta que dicho instrumento refleja datos que se condicen con las posiciones de las partes, esto es: los datos laborales de la actora (fecha de ingreso 13/08/2019, jornada semanal de 25 horas, registración como Operación A); el descuento de los haberes del mes de octubre de 2023 y el pago de conceptos correspondientes a la liquidación final que condicen con el informe del Banco Santander (CPD N°3) sobre los importes acreditados por la demandada en la cuenta de la actora.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y/o de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme son 1) Encuadramiento convencional. 2) Categoría y remuneración devengada de la actora. 3) Justificación del despido. 4) Rubros reclamados.

PRIMERA CUESTIÓN:

Controvierten las partes respecto del convenio colectivo de trabajo que resultaba aplicable a la relación laboral, conflicto que esencialmente se vincula con la jornada y la remuneración de los agentes telefónicos de empresas de call center.

La parte actora sostuvo que quedaba enmarcada en las disposiciones del CCT 130/75 y cuestionó la aplicación del CCT 1622/19 y del CCT 781/20 asegurando que contienen disposiciones regresivas de derechos laborales de los trabajadores en materia de remuneraciones.

La demandada, por su parte, sostuvo que la trabajadora estuvo correctamente registrada primero bajo la órbita del CCT 1622/19 y luego del CCT 781/20. Afirmó que, en función de la estructura remuneratoria contemplada en ambas normativas, los haberes debían liquidarse en forma proporcional a la jornada efectivamente cumplida, reconociendo que este fue el método aplicado durante la relación laboral.

Establecido el marco de debate, cabe decir que la controversia fue definida por la Corte Suprema de Justicia de la provincia en el fallo “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” dictado en fecha 06/09/2024 (sentencia n° 1166), en el que sostuvo que los CCT 1622/19E y 781/20 resultan aplicables y no vulneran normas de orden público laboral.

Las conclusiones del pronunciamiento mencionado resultan aplicables al caso teniendo en cuenta que según lo afirma nuestro Máximo Tribunal en los autos caratulados "Diaz Jonathan Rene Humberto vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos", lo establecido en el mencionado fallo "Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos" constituye doctrina legal y expresa: “Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria y vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente” (CSJ, sentencia nro. 1281 de fecha 26/09/2024).

Considero necesario efectuar una reseña de los fundamentos esbozados en el fallo a fin de un efectivo conocimiento por las partes en juicio.

Como primer punto conviene dejar establecido que la CSJT sostiene que el CCT 1622/19E entró en vigencia el 01/05/2017 y el CCT 781/2020 desde su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en fecha 29/07/2020.

A la luz de este marco temporal, destacó que la actividad de call center se fue perfilando como una labor específica y diferenciada de la actividad comercial en general, primero mediante el Acta Acuerdo N°782/10 y, luego, con el advenimiento de los CCT N°1622/19E y 781/2020.

Recordó que mediante el art. 8 del Acta Acuerdo 782/10 se redujo la jornada del personal de call center a 36 horas como máximo y se estableció que el salario debía liquidarse conforme el régimen de jornada acordada, pero explicitó que no fue sino a través de los CCT 1622/19E y 781/20 que dicha disposición adquirió una significación de tal envergadura que impide seguir tomando, sin más, el régimen salarial del CCT 130/75.

Ello así por cuanto -según sostuvo- por medio de el CCT 1622/19E y 781/20 los representantes de la parte trabajadora y empleadora, en uso de incuestionables facultades negociables previstas en el art. 198 de la LCT, establecieron el pago proporcional del salario en función de las horas trabajadas y afirmó que las decisiones judiciales no pueden prescindir de esta nueva plataforma normativa función de lo prescripto en el art. 40 del CPCC.

En cuanto a los alcances de los arts. 92 ter y 198 de la LCT, refirió a los diferentes criterios de interpretación existentes y afirmó que para la actividad de centros de contactos correspondía abandonar las soluciones arribadas en "Jiménez vanessa patricia vs. Centros de Contactos Salta SA s/ Cobro de pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018) y en "Casado María Sofía vs. Citytech SA y Telecom Argentina SA s/ Cobro de pesos" expresando que el contexto normativo de los empleados de call center, en la actualidad, se ha visto sustancialmente transformado con la

homologación de los CCT 1622/19 E y 781/20 y que ambas convenciones colectivas comprueban una de las exégesis posibles de lo reglado en el Acta Acuerdo 782/2010 en la medida que corroboran la decisión colectiva de fijar salarios proporcionales a las horas trabajadas, mediante una interpretación auténtica y renovada de dicho acuerdo.

Sostuvo que, a partir de este nuevo tejido normológico, el Acta Acuerdo N°782/10 resulta equiparable a un CCT del mismo ámbito que el CCT 130/75 y autorizó el pago proporcional del salario según la jornada cumplida.

Dicho razonamiento adquiere particular relevancia respecto de los vínculos anteriores a la entrada en vigencia de los CCT 1622/19E y 781/20, puesto que la CSJT entiende que en estos casos al dependiente le resultó aplicable el CCT N° 130/75 en su versión modificada por el Acta Acuerdo N° 872/2010, que reformó la jornada (reduciéndola a 36 horas) y que, en virtud de una interpretación auténtica a la luz de los convenios posteriores mencionados, se alteró consecuentemente la escala salarial desde 2.010, admitiéndose la proporcionalidad, en los términos del artículo 198 de la LCT.

En este orden de ideas señaló que si bien el CCT 1622/19E es de ámbito menor al CCT 130/75, el estudio comparativo a fin de determinar si sus condiciones resultan más o menos favorables al trabajador a la luz de lo previsto en el art. 19 inc. b) de la Ley 14.250 debe efectuarse teniendo en miras las condiciones que aquel detentaba bajo la vigencia de este último, integrado con el Acta Acuerdo N°872/2010, y en este marco, la institución de la remuneración ya debía considerarse modificada, al igual que la institución de la jornada, por dicha fuente jurígena de su mismo ámbito.

En relación al análisis entre el CCT 130/75 y el CCT 781/20 reiteró el criterio expuesto en el precedente “Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina SA s/ Cobro de pesos” (sentencia de fecha 29/11/2023) en el que sostuvo que entre el CCT 130/75 y 781/20 se verifica un supuesto de sucesión de convenios de igual ámbito aprehendido en el art. 19 inc. a) de la Ley 14.250.Allí expresó que la jornada y la remuneración forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras y declaró que el CCT 781/20, siendo específico de la actividad, constituye una fuente jurígena autorizada por la ley para establecer una proporcionalidad del salario en relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción. En esta línea sentó la siguiente doctrina legal: *“Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía colectiva”*.

A su vez, resaltó que, en ocasiones, puede resultar difícil determinar cuál es la solución más beneficiosa para los trabajadores, ya que deben tenerse en cuenta no solo los beneficios inmediatos, sino también otras cuestiones como la estabilidad laboral, a la luz de los principios de justicia social y de equidad.

Añadió que la sucesión normativa se rige por el principio de modernidad, que establece que la norma posterior reemplaza a la anterior de igual jerarquía, y que no existe derecho al mantenimiento de beneficios derivados de normas convencionales derogadas. Explicó que el principio de “condición más beneficiosa” no resulta aplicable en este contexto de sucesión de normas de igual rango, ya que dicho principio protege situaciones personales más favorables adquiridas por contrato individual o concesión unilateral del empleador, pero no abarca condiciones establecidas por normas anteriores (leyes o convenios colectivos). Tras citar doctrina destacada en el tema, expresó que, en materia de convenios, se conserva el mismo criterio que rige la solución de leyes: posterior derogat prior, sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables.

Por todo ello, el Tribunal Cimero sostuvo que no resulta suficiente la sola alegación de que el nuevo esquema convencional vulneraría el orden público laboral y los derechos adquiridos por cuanto desde el acta acuerdo 782/2010 los empleados de call center sólo tienen derecho a una remuneración proporcional a la jornada acordada, proporcionalidad que resulta legítima en los términos del art. 198 de la LCT. Agregó que, para el caso hipotético que se llegara a pensar que esto conlleva a una retrocesión respecto del CCT 130/75, debía tenerse presente que tal previsión encuentra una justificación razonable y proporcionada en la propia reducción de la jornada y cantidad de horas efectivamente trabajadas, por lo que, si existe justificación razonable, no hay regresión.

En cuanto a las pautas del art. 8 de la LCT, sostiene que la norma contempla la forma en que se aplica un convenio colectivo que sobreviene a una relación laboral vigente, disponiendo que éste será aplicable incluso sobre la ley y sobre lo pactado individualmente en el contrato de trabajo, sólo en tanto resulte más favorable al trabajador; pero que, si en el marco del contrato individual se hubieren pactado condiciones más beneficiosas, éstas últimas prevalecerán y subsistirán para el caso concreto.

La Corte provincial resaltó que las conclusiones expuestas se respaldan en el principio de autonomía colectiva, que otorga a las partes el derecho a negociar y regular sus propias condiciones laborales -derecho consagrado en la Constitución Nacional (art. 14 bis) y en diversos convenios internacionales ratificados por Argentina, entre los cuales mencionó el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT, los artículos 2 y 11 del Convenio N° 87 de la OIT, así como por el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. También invocó el art. 14, 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional y las Leyes N° 14.250 y N° 23.551.

Destacó numerosos fallos sobre la autonomía de la negociación colectiva, como “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos” (sentencia N° 136 del 10-3-2009), en los que precisó que, a diferencia del derecho individual del trabajo, donde el trabajador se encuentra en una posición de debilidad respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo las partes, es decir, la representación sindical y empresarial, se hallan equilibradas en su poder de negociación, interviniendo la autoridad administrativa en el control de legalidad. Resaltó que este principio se ve reflejado en los convenios colectivos como fuente autónoma del derecho laboral.

En este orden de ideas, enfatizó que es sumamente relevante que los jueces mantengan un rol de especial cuidado que evite sustituir a las partes en negociaciones colectivas que le son propias y, al mismo tiempo, que permita mantener en equilibrio los diversos intereses en juego, no solo para las partes directamente involucradas en el litigio concreto sometido a decisión, sino además en la incidencia que cada una de las decisiones individuales de los jueces puede tener sobre la actividad laboral en general propia de la actividad de los call center en el marco del contexto del mercado de trabajo en nuestra provincia. Sobre este punto, invocó los principios de justicia social y de equidad del art. 11 de la LCT y aludió al elemento consecuencialista que toda decisión judicial debe contemplar, expresando que se trata del análisis de las consecuencias generales jurídicas o económico sociales que puede producir la decisión en el futuro.

Teniendo en cuenta que en el fallo citado, dicha interpretación ha sido efectuada por el alto tribunal provincial específicamente para los supuestos que involucran a trabajadores de call centers, y en el marco de los convenios colectivos analizados, considero necesario dejar sentada mi posición al respecto. Tal como lo sostuve en otros pronunciamientos, adhiero al criterio según el cual no existe conflicto normativo entre el art. 92 ter y 198 de la LCT. Siguiendo esta tesis, si bien el art. 198 de la LCT establece las fuentes jurígenas que pueden prever la reducción de la jornada, el art. 92 ter de la

LCT sólo habilita la proporcionalidad del salario en los supuestos en que la jornada sea inferior a las dos terceras partes de la jornada normal y habitual de la actividad de que se trate.

No obstante, a fin de evitar fracturas interpretativas que comprometan la función uniformadora del sistema judicial local, corresponde adecuar el presente pronunciamiento a la doctrina obligatoria emanada de la Corte en relación a los CCT referidos.

Por todo lo expuesto, corresponde concluir que la relación laboral iniciada en fecha 13/08/2019 resultó enmarcada en las disposiciones del CCT 130/75 integrado por el Acta Acuerdo 782/2010, conforme la interpretación jurisprudencial del Máximo Tribunal provincial y, a partir del 29/07/2020, por el CCT 781/2020. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

Corresponde determinar la categoría profesional, remuneración que debía percibir la actora según la jornada laborada, teniendo en cuenta el encuadramiento convencional explicitado.

1. Categoría profesional: La actora afirmó que se encontraba incorrectamente categorizada como personal Operación A, pero debía estar registrada como Administrativa B del CCT 130/75.

La demandada, por su parte, refirió que la actora en un primer momento revistió la categoría de Vendedora B del CCT 130/75 y luego pasó a estar categorizada como Operación A del CCT 781/2020.

Dadas las diferentes posiciones de las partes, corresponde definir la cuestión en función de las tareas asignadas a la trabajadora.

Respecto de este punto, se encuentra admitido que la Sra. Monteros se desempañó como agente de atención telefónica. Empero, no existen elementos de los cuales pueda inferirse que desarrolla tareas de venta. Incluso, en la descripción realizada en la demanda precisó que sus tareas consistían en la atención de reclamos de clientes de la demandada, más no hizo alusión a la oferta o comercialización de bienes o servicios vía telefónica.

Por ello, y dado que la demandada no dio su versión sobre este aspecto del contrato de trabajo (art. 60 del CPL), cabe tener por cierto que las tareas de la trabajadora consistían en la atención de llamadas telefónicas, concretamente en la recepción de reclamos de las empresas que contrataban los servicios de la demandada.

Ahora bien, considerando la vigencia temporal de los convenios implicados, según el fallo “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” dictado en fecha 06/09/2024 (sentencia n° 1166), la trabajadora debía estar registrada en la categoría de Administrativa B del CCT 130/75 desde su ingreso laboral 13/08/2019, pues de acuerdo a lo establecido en el art. 6 del CCT 130/75 tal calificación comprende al personal con tareas de telefonista. Así lo declaro.

El CCT 781/2020, por su parte, contempla dentro de la categoría 4 (Personal Operación) a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para su tarea (teléfono, correos electrónicos, correo postal), incluida la realización de toda las gestiones vía redes sociales. A título enunciativo menciona y describe las tareas de atención al cliente; mesa de ayuda/soporte técnico, gestión de servicios, soporte operativo y jerárquico (art. 9).

En virtud de lo señalado, a partir del 29/07/2020, la actora debía estar registrada como agente Categoría 3, Operación A. Así lo declaro.

2. Remuneración devengada: Se encuentra admitido que la actora prestaba servicios durante 25 horas semanales.

Siendo válido el mecanismo de determinación del salario en proporción a la jornada efectivamente cumplida para los trabajadores de call center, de acuerdo al criterio de la CSJT, cabe concluir que la trabajadora debía percibir los haberes proporcionales a la jornada laboral de 25 horas semanales. Así lo declaro.

En la demanda reclama diferencias salariales por el período comprendido entre los meses de noviembre de 2021 hasta octubre de 2023 inclusive.

Respecto de esta cuestión, considero necesario destacar que la reciente doctrina legal en las causas “Aranda Patricio Damian c/ Citytech SA s/ Cobro de pesos” (sentencia nro. 1166 de fecha 06/09/2024) y en “Rodríguez Daniela Soledad c/ Aegis Argentina SA s/ Cobro de pesos” (sentencia de fecha 29/11/2023) establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán ha sido determinante para desestimar la posición de la actora en cuanto a la aplicación del CCT 130/75 y de los artículos 92 ter y 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, declarando en su lugar que la relación laboral se encontraba alcanzada por los CCT 1622/19 y 781/2020, conclusión que tuvo incidencia directa en la determinación de la remuneración devengada.

Con anterioridad al dictado de esta doctrina, la interpretación normativa aplicable no suscitaba soluciones disímiles en la jurisprudencia local, razón que justifica la razonabilidad de la postura jurídica sostenida por la trabajadora al formular su reclamo. Sin embargo, entiendo que el hecho de que su encuadramiento normativo no haya prosperado no impide evaluar si, aún dentro del marco de los convenios colectivos finalmente declarados aplicables, existieron o no diferencias salariales a su favor.

Ello no implica modificar los términos de la pretensión deducida ni introducir cuestiones ajenas a la relación procesal, ya que no se estarían considerando hechos o derechos que no fueron oportunamente incorporados a la litis.

Con lo cual el análisis no importa vulneración alguna al principio de congruencia. Por el contrario, la revisión de eventuales diferencias salariales se encuentra directamente vinculada con la cuestión esencial planteada desde el inicio del proceso: la suficiencia o insuficiencia de la remuneración percibida en función de la normativa aplicable.

Aceptar un criterio contrario implicaría, incluso, restringir el tratamiento de otros rubros reclamados, dado que la totalidad de los conceptos peticionados por la parte actora fueron calculados conforme a la normativa que consideraba aplicable al momento de promover la demanda.

En definitiva, el examen no suplanta ni excede la voluntad de la accionante, sino que asegura la adecuada tutela de su interés jurídico relevante, garantizando la vigencia del principio protector propio del derecho del trabajo y resguardando su derecho constitucional a percibir una remuneración íntegra.

En el caso concreto, la Sra. Monteros, a partir del 29/07/2020, debía percibir el salario básico fijado para la categoría 3 Operación A del CCT 781/20, los adicionales por antigüedad y presentismo conforme lo previsto en los incisos b) y c) del art. 11 del citado convenio y los rubros no remunerativos conforme el criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A”, (CSJN sentencia del 01.09.2009), al que me adhiero.

Como percibidos los importes se consideran aquellos que fueron denunciados por la actora en su escrito de demanda, por aplicación del apercibimiento contenido en el art. 61 del CPL teniendo en

cuenta que la demandada no aportó los recibos solicitados en el CPA N°4.

Ahora bien, el cotejo con las escalas salariales del CCT 781/2023 homologadas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación mediante resoluciones nro. 1213/2021, 1557/2022, 812/2023 y 1557/2023 (publicadas en el Boletín Oficial de la República Argentina) no arroja diferencias en el período noviembre de 2021 a octubre de 2023. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

Se encuentra reconocido que la extinción laboral se produjo por despido directo, comunicado por la demandada en carta documento de fecha 30/10/2023 en los siguientes términos: *"Toda vez que Ud. se encuentra no se presenta a su puesto de trabajo a prestar tarea de manera efectiva, pese a estar debidamente notificado mediante CD OCA N°CAC50204479 de fecha 05/10/2023 y CD OCA n°CAC50204714 de fecha 20/10/2023 habiendo hecho caso omiso a tales requerimientos es que le comunicamos por medio del presente que denunciamos el contrato de trabajo y damos por finalizado el mismo con justa causa en los términos del art. 242 de la LCT por incumplimiento sistemático al débito laboral"*

No consta en el expediente un informe del Correo que permita corroborar la fecha exacta de entrega de la misiva de despido en el domicilio de la actora. No obstante, al no estar cuestionada su recepción, por aplicación de la excepción a la teoría recepticia que emerge del art. 243 de la LCT, cabe presumir que la trabajadora tomó conocimiento del contenido de la epístola enviada por su empleadora en forma contemporánea al envío de la misma, es decir el 30/10/2023, siendo ésta fecha en la que cabe considerar extinguida la relación laboral (cfr. criterio sostenido en sentencia nro. 132 del 17/05/18, Cámara del Trabajo Sala 2- Concepción; sentencia nro. 508 del 21/11/16, Cámara del Trabajo Sala II y sentencia nro. 340 de fecha 23/12/15, Cámara del Trabajo Sala II). Así lo declaro.

La controversia radica en determinar si estuvo justificada la causal invocada por la demandada para disponer la desvinculación laboral.

En la carta documento de fecha 30/10/2023 la demandada sostuvo que el despido obedeció a un incumplimiento sistemático de la trabajadora respecto de sus obligaciones laborales, afirmando que ésta hizo caso omiso a las intimaciones cursadas para que se presentara a prestar tareas.

La actora negó que la decisión tuviera justificación. Manifestó que atravesaba un cuadro de estrés derivado tanto de las características de sus tareas como de las presiones ejercidas por la empleadora para alcanzar metas de productividad. Explicó que, por tal motivo, presentó certificados médicos que prescribían licencia laboral, se encontraba bajo tratamiento psiquiátrico y medicación, y que cumplió con todos los procedimientos internos de la empresa, incluyendo la asistencia a las auditorías médicas a las que fue citada. Alegó que, pese a ello, la demandada rechazó las licencias médicas, efectuó descuentos sobre sus haberes correspondientes al mes de octubre de 2023 y consideró injustificadas sus ausencias. Recalcó que nunca desatendió los requerimientos de la empresa, que no tuvo acceso a las supuestas altas médicas otorgadas por la empleadora y que contestó la intimación del 05/10/2023 mediante telegrama enviado el 09/10/2023, en el que informó sobre la continuidad de su estado de salud. Asimismo, negó haber recibido la intimación cursada el 20/10/2023.

En contraposición, la demandada sostuvo que el relato de la trabajadora sobre el ambiente laboral es falso. Afirmó que la empresa provee las herramientas necesarias para el trabajo, negó que existan presiones psicológicas por parte de superiores y aseguró que las metas fijadas se encuentran dentro de sus facultades de dirección y no resultan excesivas. Respecto de la situación particular de la actora, la demandada alegó que se respetaron todas las licencias médicas, pero que los informes de auditoría interna descartaron la existencia de patología psiquiátrica, motivo por el

cual se intimó a la trabajadora a retomar sus tareas los días 05/10/2023 y 20/10/2023. Sostuvo que, al no haber acatado tales intimaciones, se resolvió su desvinculación.

Establecido el marco de debate, corresponde recordar que el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) faculta a cualquiera de las partes a extinguir el contrato cuando la otra incurre en una inobservancia o incumplimiento de sus obligaciones, siempre que los hechos constituyan una "injuria" de tal gravedad que imposibilite la prosecución de la relación laboral. La valoración de esa gravedad debe realizarse conforme a las circunstancias particulares del caso.

El análisis a efectuar comprende dos niveles: uno objetivo, referido a la configuración de la injuria, y uno subjetivo, vinculado a que la parte que se considera agraviada reaccione en forma causal, proporcional y oportuna (CSJT, Sentencia n.° 108 del 26/02/2020).

En este supuesto, además, al haber sido la empleadora quien dispuso la extinción del vínculo, pesaba sobre la misma la carga de demostrar que la trabajadora incurrió en el incumplimiento alegado y que el mismo revestía la entidad suficiente para apartarse del principio de conservación del contrato de trabajo consagrado por el art. 10 de la LCT (art. 322 del CPCCT y doctrina legal de la CSJT, "Serrano vs. Coria", Sent. 792/2018).

Sobre la base de estas premisas y luego de valorar la prueba producida, concluyo que la decisión adoptada por la demandada resultó injustificada.

A los fines de desarrollar los fundamentos respaldan esta decisión, estimo necesario destacar que los casos de accidente o enfermedad inculpable -como el que aquí se analiza- constituyen supuestos de suspensión del contrato de trabajo en los cuales el ordenamiento jurídico privilegia la salud del trabajador por sobre la obligación de prestar tareas. En estas situaciones, si bien el trabajador se ve imposibilitado de brindar sus servicios, el empleador debe continuar abonando la remuneración durante los plazos que establece la ley según la antigüedad y las cargas de familia del dependiente.

En particular, el art. 209 de la LCT exige como condición para el pago de la remuneración que el dependiente comunique su situación al empleador dentro de la primera jornada en la que debió concurrir. Tal comunicación habilita al empleador a ejercer su derecho de control y cumplir con su obligación de pago de salarios.

En el caso, conforme las posiciones de las partes y misivas acompañadas, la actora presentó certificados médicos a los fines de avalar el padecimiento de dolencias psiquiátricas y la necesidad de ausentarse de sus labores a efectos de recuperar su salud.

Las notificaciones de auditoría médica comprueban, también, que la trabajadora se sometió al control médico de los facultativos designados por la empresa, sin embargo, las partes mantuvieron discrepancias sobre los diagnósticos médicos.

Puntualmente se observa que la actora impugnó el rechazo de su licencia mediante telegrama del 02/10/2023, negando la existencia de un alta médica válida y solicitando la exhibición de los informes que la demandada decía poseer.

La demandada contestó el 04/10/2023 rechazando tales manifestaciones, sosteniendo que la junta médica integrada a los fines de evaluar la situación no detectó patología psiquiátrica alguna que impidiera el retorno laboral e intimó a la trabajadora a reintegrarse en el plazo de 48 horas, bajo apercibimiento de sanciones y eventual despido.

La trabajadora, en telegrama del 09/10/2023, ratificó que su médico tratante le había prescripto una nueva licencia de 30 días, denunció que la empresa menospreciaba su estado de salud y reiteró que estaba dispuesta a someterse a nuevas auditorías. Asimismo, intimó a la demandada a abstenerse de considerar su situación como abandono de tareas o efectuar descuentos en su salario.

En fecha 11/10/2023, la empleadora volvió a rechazar la posición de la trabajadora, ratificando los diagnósticos de sus profesionales y reiterando la intimación al reintegro bajo las mismas advertencias.

En telegrama del 17/10/2023, la actora ratificó nuevamente que su estado de salud le impedía retomar tareas, cuestionó la falta de entrega de los informes médicos patronales y acusó a la empresa de actuar en desmedro de su integridad psíquica y física.

Finalmente, en carta documento de fecha 30/10/2023, la demandada notificó el despido.

Ahora bien, del análisis de los elementos aportados a la causa no surge acreditado el hecho invocado como injuria por parte de Aegis Argentina SA, esto es, que la actora hubiera incurrido en un incumplimiento sistemático de su obligación laboral de prestar servicios.

En este sentido, debe repararse que la Sra. Monteros esgrimió razones de salud para justificar las ausencias a su puesto laboral, situación que si tenía un margen de litigiosidad porque -en el entendimiento de la demandada- encubría un incumplimiento relevante debía ser acreditado, lo que no se verifica en el caso.

En primer lugar, cabe destacar que no existe prueba que acredite el otorgamiento de un alta médica por los facultativos designados por la demandada y que la trabajadora haya sido debidamente informada de tales antecedentes para que pudiera ejercer su derecho de contralor y formular las defensas correspondientes.

El intercambio epistolar únicamente evidencia que la demandada rechazó las licencias de la actora y dio prevalencia a supuestos diagnósticos emitidos por los profesionales designados por la empresa, pero no acreditó la existencia de un alta formal ni de los informes que supuestamente la sustentaban que fueron insistentemente requeridos por la trabajadora en sus misivas.

Pero aún soslayando la circunstancia anterior y evaluando el caso como un conflicto de criterios médicos, no puede concluirse que la actora se hubiera abstenido deliberadamente de retomar tareas.

En relación a estos supuestos, si bien no existe una regulación específica para resolver estos conflictos, los arts. 62, 63 y 79 de la LCT establecen principios de buena fe, colaboración y diligencia que obligan a las partes a adoptar conductas razonables para superar situaciones no previstas expresamente.

En este marco corresponde a la empleadora, por encontrarse en mejores condiciones para esclarecer el estado de salud de la trabajador/a, adoptar medidas prudentes: solicitar una tercera opinión, convocar una junta médica conjunta, requerir la intervención de un organismo público o incluso someter el diferendo a una instancia administrativa o judicial.

En el presente causa, no se observa que la demandada hubiera tratado de recurrir a una alternativa para zanjar la cuestión de la supuesta discrepancia médica. Por el contrario, estimo que el proceder adoptado resultaba reprochable por cuanto evidenció un rechazo indeclinable respecto de la posición de la actora, especialmente al retener haberes (como surge del recibo de octubre de 2023) y amenazar con la extinción del vínculo.

Por todo lo expuesto, concluyo que no se encuentra acreditada la situación invocada por la demandada para disponer el despido de la trabajadora, por lo que dicha decisión devino injustificada los términos del art. 242 de la LCT. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN:

De acuerdo a lo previsto en el art. 214 inc.6 del CPCC corresponde expedirme sobre los rubros reclamados.

De acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio corresponde expedirme sobre los rubros reclamados.

Preliminarmente cabe decir que la Ley N°27.742, vigente a partir del 08/07/2024 (art. 237), ha derogado la Ley 25.323 (art. 99) y los arts. 43 a 48 de la Ley N°25.345 (que modificó el art. 80 de la LCT), entre otras normativas.

Sin embargo, de acuerdo a las disposiciones del art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, en consonancia con el principio de irretroactividad de la ley, debe interpretarse que la nueva legislación se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan a partir de su entrada en vigencia y a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución y a aquellas constituídas y existentes en cuanto no estén agotadas.

Teniendo en cuenta que en el presente caso el contrato laboral habido entre las partes feneció antes de la entrada en vigencia de la Ley N°27.742 y que idéntica situación se verifica respecto del perfeccionamiento de la acción por parte del actor destinada al reconocimiento de sus derechos, entiendo que la situación jurídica se encontraba plenamente agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley.

En consecuencia, el análisis de los rubros del art. 2 de la Ley 25.323 y art. 80 de la LCT debe realizarse a la luz de estas normas (y no de la Ley N°27.742) por ser la que estuvo vigente mientras la situación jurídica existió. Así lo declaro.

Por otro lado, deberá tomarse como pago a cuenta los conceptos detallados en el recibo del mes de octubre de 2023, los cuales condicen con la acreditación de haberes realizada por la demandada en una cuenta de titularidad de la actora informada por el Banco Santander SA en el CPD N°3 .

1.Días trabajados del mes: Corresponde admitir el rubro reclamado teniendo en cuenta lo declarado en la tercera cuestión y computando como pago a cuenta la suma de $24.213,38 que surge del recibo de octubre de 2023.

2.SAC proporcional:Corresponde admitir parcialmente el rubro reclamado teniendo en cuenta lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto en el art. 123 de la LCT y computando como pago a cuenta la suma de $42.594,19 que surge del recibo de octubre de 2023.

3.Vacaciones no gozadas:Corresponde admitir el rubro reclamado teniendo en cuenta lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto en el art. 156 de la LCT y computando como pago a cuenta la suma de $67.410,06 que surge del recibo de octubre de 2023.

4.Indemnización por antigüedad: De acuerdo a lo tratado en la tercera cuestión y lo previsto por el art. 242 y 245 de la LCT corresponde admitir el rubro reclamado.

5.Indemnización sustitutiva de preaviso: De acuerdo a lo prescripto en el art. 232 de la LCT corresponde admitir el rubro reclamado.

6.SAC sobre preaviso:Se admite este rubro de acuerdo al criterio de la CSJT en “Luna Gabriel Francisco c/ Castillo SACIFIA s/ Cobro de pesos” (sentencia n° 835 de fecha 17/10/13).

7.Integración mes de despido: De acuerdo a lo prescripto en el art. 233 de la LCT corresponde admitir el rubro reclamado.

8.Art. 80 de la LCT: La norma -según el texto vigente al momento de los hechos de la causa- establecía una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador.

Dicho requerimiento, además, debía cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

En el caso en estudio, el telegrama de fecha 23/02/2024 -notificado en fecha 26/02/2024 según informe del Correo Argentino obrante en el CPA N°3-, comprueba que la actora intimó la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo, bajo apercibimiento de lo previsto en el art. 80 de la LCT.

Considero pertinente destacar que -conforme al criterio jurisprudencial que comparto– la obligación del art. 80 de la LCT en cabeza de la parte empleadora constituye una obligación de dar que no resulta equiparable a una manifestación de haber puesto a disposición las certificaciones laborales. Así se sostiene que: *“No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues para considerar que el cumplimento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente” (CNAT Sala III Expte. N° 12.004/08 Sent. Def. N° 92.926 del 30/12/2011 “Ojeda, Sulma Diana y otros c/Kartonsec SA y otros s/indemnización por fallecimiento”).*

En función de este criterio, lo manifestado por la demandada en su responde respecto a que la documentación laboral se encontraba a disposición resultaba insuficiente para liberarla de responsabilidad, pues para ello contaba con el recurso legal de la consignación.

Por todo lo expuesto, encontrándose cumplidos los recaudos formales y al no estar acreditado que la demandada hubiera dado cumplimiento con la obligación a su cargo, el reclamo indemnizatorio deviene procedente. Así lo declaro.

9.Ausencias injustificadas octubre: Corresponde admitir el rubro reclamado teniendo en cuenta que la demandada no acreditó un motivo fundado para retener los haberes de la actora.

10.Art. 2 de la Ley 25.323: La norma preveía un incremento indemnizatorio para el supuesto en que el empleador no pague en tiempo y forma las indemnizaciones por despido, estableciendo que para ello el trabajador debe cursar una intimación fehaciente al vencimiento de los cuatro días hábiles de la extinción laboral (art. 255 bis de la LCT y doctrina legal de la CSJT en “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 335 de fecha 12/05/2010 según la cual:

"Resulta nula y, por ende, jurídicamente descalificable la sentencia que considera válida y temporánea la intimación efectuada -a tenor de lo dispuesto por el art. 2 de la ley n° 25.323- al empleador que no está en mora en el pago de las indemnizaciones (art. 128 LCT)".

En el caso particular, el telegrama de fecha 21/11/2023, acredita que la actora intimó a la demandada el pago de las indemnizaciones por despido injustificado, misiva que según el informe del Correo Argentino fue notificada en fecha 23/11/2023 (CPA N°3).

Dado que el emplazamiento cumple con las exigencias formales referidas y que la demandada no dio cumplimiento con la obligación de pago, corresponde admitir el rubro reclamado. Así lo declaro.

11.Diferencias salariales: Corresponde rechazar el rubro reclamado conforme lo declarado en la primera y segunda cuestión.

INTERESES: Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art. 128 y 149 LCT). En el caso de la indemnización del art.80 de la LCT y del art. 2 de la Ley 25.323, los intereses deberán computarse al día siguiente al vencimiento del plazo de dos días hábiles contados a partir de las respectivas fechas en que la demandada fue notificada de los reclamos de la actora.

Respecto de la tasa de interés aplicable, estimo necesario efectuar algunas precisiones. Así, y en primer término, destacar que corresponde a los jueces de grado establecer la tasa de interés que consideren más adecuada para el caso concreto, de acuerdo a la realidad socio económica del país. En idéntico sentido se ha expedido nuestra Corte Suprema de Justicia al establecer: "... resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, dado que no existe desde nuestra perspectiva una solución universalmente justa, sino que deberá atenderse a las circunstancias específicas de cada caso para ajustar la tasa de interés judicial al supuesto concreto. Asimismo, considero que corresponde dejar librado a la prudente apreciación de los jueces de la causa la aplicación de una tasa que, conforme las circunstancias comprobadas del caso, cumpla la función de otorgar un razonable interés al capital de origen, reservándose esta Corte el control último de razonabilidad..." (CSJT, sentencia N° 1.422 de fecha 23/12/2015, “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones").

En segundo lugar, es dable enfatizar que es deber de los magistrados hacer prevalecer los derechos constitucionales de las partes del proceso. Es por ello que la tasa de interés no solo debe ser la adecuada a los fines de proteger al crédito del actor de la depreciación ocasionada por el transcurso del tiempo, sino que debe además, evitar que el deudor se vea premiado o compensado con la aplicación de una tasa mínima que no se adecue a la realidad.

A la luz de estas pautas, realizando una comparación al 31/07/2025, se verifica que en el presente caso la aplicación de la tasa pasiva para descuento de documentos a treinta días del BCRA generaría un interés inferior (101,50%) al que resulta de la aplicación de la tasa activa del BNA (113,10%), por lo que considero que el cómputo debe realizarse en función de esta última por ser más beneficiosa para la trabajadora. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso 13/08/2019

Egreso 30/10/2023

Antigüedad 4 años, 2 meses y 17 días

CCT: 781/20

Categoría Profesional: Operación A

Jornada: 25 hs semanales

Remuneración al distracto

Básico $ 139.692,60

Antigüedad $ 5.587,70

Presentismo $ 12.106,69

Total $ 157.387,00

1) Indemnización por Antigüedad

$ 157.387,00 X 4 años $ 629.547,98

2) Preaviso

$ 157.387,00 X 1 mes $ 157.387,00

3) SAC s/ Preaviso

$ 157.387,00 / 12 $ 13.115,58

4) Integración Mes de Despido

$ 157.387,00 / 31 x 1 día $ 5.077,00

5) Haberes Mes de Despido

$ 157.387,00 / 31 x 30 $ 152.310,00

menos percibido $ -24.213,38

6) SAC proporcional 2do semestre 2023

$ 157.387,00 / 360 x 120 $ 52.462,33

menos percibido $ -42.594,19

7) Vacaciones proporcionales 2023

$ 157.387,00 / 25 x 300 / 360 x 14 $ 73.447,26

menos percibido $ -67.410,06

Total rubros 1 a 7 $ 949.129,53

Tasa activa BNA desde 06/11/23 al 31/07/25 113,10 % $ 1.073.437,02

Total rubros 1 a 7 en $ al 31/07/2025 $ 2.022.566,55

8) Art. 80 LCT

$ 157.387,00 x 3 $ 472.160,99

Tasa activa BNA desde 29/02/24 al 31/07/25 54,22% $ 256.012,30

Total rubro 8 en $ al 31/07/2025 $ 728.173,29

9) Art. 2 Ley 25.323

($629.547,98 + $157.387 + $5.077) x 50% $ 396.005,99

Tasa activa BNA desde 24/11/23 al 31/07/25 91,93% $ 364.057,41

Total rubro 9 en $ al 31/07/2025 $ 760.063,40

Resumen de condena

Total rubros 1 a 7 en $ al 31/07/2025 $ 2.022.566,55

Total rubro 8 en $ al 31/07/2025 $ 728.173,29

Total rubro 9 en $ al 31/07/2025 $ 760.063,40

Total condena en $ al 31/07/2025 $ 3.510.803,24

Demanda prospera por: Capital de condena X 100 = 24,90 %

Demanda

Actualización de demanda (para regulación de honorarios)

Total demanda $ 5.707.417,16

Tasa pasiva BCRA desde 06/02/24 al 31/07/25 32,62 % $ 1.861.822,26

Total demanda en $ al 31/07/2025 $ 7.569.239,42

COSTAS: Considerando que si bien la reciente de la doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en relación al convenio colectivo aplicable tuvo incidencia decisiva en el resultado cuantitativo del litigio, desde el punto de vista cualitativo prosperaron las principales pretensiones de

la parte actora relativas al despido, estimo justo imponer la totalidad de las costas a cargo de la parte demandada (art. 61 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS: De acuerdo a lo previsto en el art. 46 inc. 2 del CPL corresponde regular honorarios a los letrados intervinientes.

Teniendo en cuenta que en el caso la demanda prosperó por un importe inferior al 50% reclamado, resulta aplicable lo dispuesto en el art. 50 inc. 2 del CPL.

Por ello, a los fines de la regulación, se considera el importe de $5.707.417,16 reclamado desde la interposición de la demanda en fecha 05/07/2024 hasta el 31/07/2025, con aplicación de tasa pasiva BCRA, lo que asciende a la suma de $7.569.239,42.

Como base para la regulación, se tomará el 50% de dicho monto, cálculo que arroja la suma de $3.784.619,71.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5480.

De esta manera se regulan los siguientes honorarios:

1.A la letrada María Florencia Lea Place, por su intervención en el doble carácter por la parte actora, durante las tres etapas del proceso principal, los cálculos arrojan la suma de $703.939,26 (base x 12% más 55% por el doble carácter).

2.Al letrado Augusto Marcelo Huaier de la Vega, por su intervención en el doble carácter por la parte demandada, durante las tres etapas del proceso principal, los cálculos realizados arrojan la suma de $469.292,83 (base x 8% más 55%), por lo que se tomará el importe mínimo garantizado por la Ley 5480, esto es, $500.000 (según art. 38 última parte de la Ley 5480 y Resolución del Consejo Directivo del Colegio de Abogados vigente a partir de fecha 25/03/2025).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I.ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **María Jimena Monteros (DNI N°37.927.351)** con domicilio en pasaje Roca N°4381 de esta ciudad, en contra de **Aegis Argentina SA (CUIT 30-70984936-7)** con domicilio en calle Alberdi N°165 de esta ciudad, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada a abonar los rubros correspondientes a indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; haberes mes de despido; SAC proporcional 2do. semestre 2023; vacaciones proporcionales 2023; art. 80 de la LCT y art. 2 de la Ley 25.323, los que a la fecha de la planilla practicada en el presente pronunciamiento ascienden a la suma de ***$3.510.803,24 (pesos tres millones quinientos diez mil ochocientos tres con 24/100).***

II.RECHAZAR lo reclamado en concepto de diferencias salariales, en mérito a lo considerado.

III.COSTAS: Como se consideran.

IV.REGULAR HONORARIOS: 1) A la letrada **María Florencia Lea Place** en la suma de $703.939,26, en mérito a lo considerado. 2) Al letrado **Augusto Marcelo Huaier de la Vega** en la suma de $500.000, en mérito a lo considerado.

V.PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

VI.COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

HÁGASE SABER. 1015/24.VGV

Actuación firmada en fecha 21/08/2025

Certificado digital:
CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.